



د/أمل بنت صالح الحملي

كفاءة البرامج المهنية وعلاقتها بتنمية المهارات الوظيفية...

Humanities and Educational
Sciences Journal

ISSN: 2617-5908 (print)



مجلة العلوم التربوية
والدراسات الإنسانية

ISSN: 2709-0302 (online)

كفاءة البرامج المهنية وعلاقتها بتنمية المهارات الوظيفية
لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين
في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض^(*)

أمل بنت صالح الحملي

أستاذ التربية الخاصة المساعد بقسم التعليم والتعلم

كلية التربية والتنمية البشرية

جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

تاريخ قبوله للنشر 18/5/2026

<http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index>

(*) تاريخ تسليم البحث 25/4/2026

(*) موقع المجلة:

العدد (54)، شهر مايو 2026م

877

مجلة العلوم التربوية والدراسات الإنسانية

كفاءة البرامج المهنية وعلاقتها بتنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض

أمل بنت صالح الحملي

أستاذ التربية الخاصة المساعد بقسم التعليم والتعلم

كلية التربية والتنمية البشرية- جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن

الملخص

هدفت الدراسة التعرف إلى مستوى كفاءة البرامج المهنية والمهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض، تكوّنت عينة الدراسة من (150) موظفًا وموظفةً في مراكز الرعاية النهارية بالرياض، طُبقت عليهم استبانة تقييم كفاءة البرامج المهنية، واستبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية (إعداد الباحثة)، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، ومن أهم النتائج: أن مستوى كفاءة البرامج المهنية، والمهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين جاء بدرجة متوسطة بصفة عامة، كما توجد علاقات ارتباطية موجبة ودالة إحصائيًا بين جميع أبعاد كفاءة البرامج المهنية، والمهارات الوظيفية لدى ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين، وفي ضوء نتائج الدراسة، توصي الباحثة بإنشاء نظام رقابي داخلي في مراكز الرعاية النهارية لضمان ترجمة خطط البرامج إلى ممارسات فعلية، مع متابعة دقيقة لأداء المدربين وتقديم تغذية راجعة مستمرة، وعقد شراكات مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريب ميداني حقيقي للأشخاص ذوي الإعاقة، وإشراك أصحاب العمل وأسر ذوي الإعاقة في تصميم البرامج ومتابعتها لضمان ملاءمتها لسوق العمل.

الكلمات المفتاحية: كفاءة البرامج المهنية، المهارات الوظيفية، ذوي الإعاقة الفكرية، مراكز الرعاية النهارية.



The Efficiency of Vocational Programs and Its Relationship to the Development of Functional Skills for Individuals with Intellectual Disabilities from the Perspective of Workers in Daycare Centers in Riyadh

Amal bint Saleh Alhmly

Assistant Professor in Special Education
Princess Nourah bint Abdulrahman University
College of Education and Human Development
The department of Teaching and Learning

Abstract

This study aimed to assess the level of efficiency of vocational programs and functional skills for individuals with intellectual disabilities from the perspective of workers in daycare centers in Riyadh. The study sample consisted of (150) male and female employees in daycare centers in Riyadh. Two instruments were administered to the sample: a questionnaire on the efficiency of vocational programs and a questionnaire on functional skills for individuals with intellectual disabilities (developed by the researcher). The study employed the descriptive correlational approach. Among the most significant findings, the level of efficiency of vocational programs and functional skills for individuals with intellectual disabilities in daycare centers in Riyadh, as perceived by the workers, was generally moderate. Furthermore, there were positive and statistically significant correlational relationships among all dimensions of the efficiency of vocational programs and the functional skills of individuals with intellectual disabilities from the workers' perspective. In light of the study's results, the researcher recommends establishing an internal monitoring system in daycare centers to ensure the translation of program plans into actual practices, along with precise follow-up of trainers' performance and the provision of continuous feedback. Additionally, she recommends forming partnerships with the private sector to provide genuine field training opportunities for persons with disabilities, and involving employers and families of individuals with disabilities in the design and follow-up of programs to ensure their relevance to the labor market.

Keywords: Efficiency of Vocational Programs, Functional Skills, Individuals with Intellectual Disabilities.

مقدمة الدراسة:

شهدت الفترة الأخيرة اهتمامًا عالميًا متزايدًا بذوي الإعاقة من جميع النواحي، وذلك من خلال القوانين، والتشريعات التي نادى بحقوقهم، مما أدى إلى تغيير في أساليب الرعاية التي تقدم لهم، ومن ثم تغيرت نظرة المجتمع تجاههم من أشخاص عاجزين إلى أشخاص لديهم قدرات، ويمكنهم أن يكونوا منتجين في المجتمع، ولذلك فقد تحولت الخدمات المقدمة لهم من خدمات إيوائية إلى خدمات تربوية، وتأهيلية، سعيًا إلى مساعدتهم على الاستقلالية، ورفع جودة الحياة لديهم، وجعلهم جزءًا لا يتجزأ من المجتمع.

فالأفراد ذوو الإعاقة الفكرية لا يزال غالبيتهم عرضة لأن يكونوا من أكثر فئات المجتمع تهميشًا، وحرمانًا من الوصول إلى الخدمات التعليمية، والتأهيلية، والثقافية، لأن معظم هذه الخدمات تتمركز في المدن غالبًا، كما أنهم يعانون من حرمان اقتصادي يتمثل في عدم توفير فرص متكافئة لهم للوصول إلى الخدمات التي يحتاجونها، كما أن الغالبية العظمى من ذوي الإعاقة يفتقرون إلى فرص التأهيل، والتدريب التي تؤهلهم للدخول في أسواق العمل، سواء كان هؤلاء الأشخاص يعيشون في دول نامية، أو مجتمعات صناعية (الخطيب، 2013).

ومع ذلك فإن كثيرًا من الدول في العالم تسعى لتحقيق مبدأ التكافؤ بين الأفراد العاديين، وذوي الإعاقة الفكرية في جميع المجالات، ومن أهم هذه المجالات التدريب، والتأهيل المهني (القريوتي، 2004)، وجاءت الاتفاقيات الدولية لحقوق ذوي الإعاقة للتأكيد على أهمية تأهيلهم، وتدريبهم لتمكينهم في سوق العمل، أما على الصعيد المحلي، فقد بذلت المملكة العربية السعودية جهودًا كبيرة، ولملحمة من أجل تطوير برامج التربية الخاصة بشكل عام؛ تحقيقًا لرؤية 2030، وذلك من خلال التطوير المستمر لبرامج التربية الخاصة، وتوفير كوادر تعليمية، ومهنية لديهم معرفة بطرق، وأساليب تقديم الخدمات التأهيلية لذوي الإعاقة الفكرية (الفهمي، 2020).

لذلك فإن مراكز التأهيل، والتدريب المهني تلعب دورًا كبيرًا، وأساسيًا في خدمة ذوي الإعاقة بشكل عام، وذوي الإعاقة الفكرية بشكل خاص، من خلال تدريبهم على مهن تتناسب مع قدراتهم، واستعداداتهم، وإكسابهم مهارات العمل الملائمة لتلك المهنة، ومن ثم التحاقهم بالعمل، ومتابعتهم بشكل مستمر لحل المشاكل التي تواجههم (سالم، 2016). وهذا يؤكد على أهمية هذه المراكز لكونها وسيلة لدمج ذوي الإعاقة الفكرية في المجتمع من خلال تحويلهم إلى أشخاص مستقلين، ومنتجين (مهيدات والشرعة، 2017).

وتُعرف برامج التدريب المهني بأنها: أحد أشكال التعليم، وتنمية المهارات التي تركز على تزويد الأشخاص بالمعرفة العملية، والمهارات التطبيقية اللازمة لأداء مهنة، أو حرفة، أو وظيفة معينة، وتستهدف هذه البرامج الإعداد لسوق العمل بشكل مباشر، مع التركيز عمليًا على التوظيف الفوري بدلاً من المعرفة النظرية العامة (Agarwal, & Mani, 2025). وقد تنوعت برامج التأهيل المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في مراكز التأهيل المهني، لتزاعي جميع قدرات، واستعدادات، وميول الأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، وتبدأ عملية التدريب المهني بتقييم القدرات المتبقية لدى الفرد المعاق فكريًا، وتحديد جوانب القوة، والضعف لديه، ومن ثم توجيهه نحو المهنة التي تتناسب مع مؤهلاته، وميوله، بعد ذلك يلتحق الفرد ذو الإعاقة الفكرية ببرامج التأهيل المهني، ليتدرب على المهنة المناسبة (المهيري وآخرون، 2013). فلا تقتصر عملية التدريب المهني على المهارات

المهنية فحسب، وإنما يجب أن تتضمن التدريب على مهارات العمل؛ لكي تساعد في العثور على عمل والحفاظ عليه. (Scheef et al., 2019)، فقد أكدت نتائج دراسة (Venkatesh, et al., 2024) أن برامج التدريب المهني بمراكز الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ترفع من مستويات وعي ومعرفة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بسوق العمل، ومتطلباته، وتسهل الانتقال إلى العمل، واستكشاف الوظائف الأكثر ملاءمة لهم، والتغلب على الوصمة الاجتماعية.

ويمثل تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية مهنيًا، واجتماعيًا أولوية رئيسة في سياسات التربية الخاصة، والتنمية الاجتماعية المعاصرة، وتعد مراكز الرعاية النهارية إحدى الركائز الأساسية لتقديم خدمات التأهيل المهني المنظم لهذه الفئة. ومع التوجه العالمي نحو النماذج القائمة على الحقوق والدمج، كما هو موضح في اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة (UN, 2006)، تبرز الحاجة الماسة لتقييم كفاءة البرامج المهنية المقدمة، وقياس أثرها الحقيقي في تحقيق النتائج المنشودة.

ومن جانب آخر، تُعرف المهارات الوظيفية بأنها: "القدرات، والمعارف، والكفاءات المحددة التي تتيح للفرد أداء المهام بكفاءة في بيئة مهنية، وهي مزيج من القدرات المكتسبة التي تجعل الشخص مؤهلًا، ومنتجًا، وقادرًا على التكيف في مكان العمل". (Blacksmith, 2025) وتشير الأدبيات إلى أن المهارات الوظيفية – والتي تشمل التواصل، والعناية الذاتية، والمهارات الأكاديمية الوظيفية، والمهارات المهنية ما قبل الالتحاق بالعمل – هي مؤشر رئيس لجودة الحياة المستقبلية للفرد (Patton et al., 2022)، إلا أن فعالية البرامج الموجهة لتنمية هذه المهارات تعتمد بشكل جوهري على كفاءة تصميمها، وتنفيذها، والتي تشمل عناصر مثل: ملاءمة المحتوى، وكفاءة المدرسين، وتوافر التقنيات المساندة، ومدى ارتباط المهارات المدرّسة بسياقات العمل الفعلية (Bouck & Park, 2018)، وأكدت نتائج دراسة (Afelete, 2023) أن برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي تقدمها مؤسسات الرعاية النهارية تواجه العديد من المعوقات من بينها ضعف تدريب المتخصصين في تلك المؤسسات، وغياب الوعي بأهمية التدريب المهني، وضعف الموارد المالية الموجهة لتلك المؤسسات للقيام بدورها التدريبي مع ذوي الإعاقة الفكرية، لذلك أوصت دراسة (Dullo, 2025) بضرورة التوسع في برامج التدريب المهني المقدمة بمراكز رعاية ذوي الإعاقة الفكرية، وتقديم الإرشاد المهني لهم بشكل مكثف من جانب مرشدين مهنيين مؤهلين.

مشكلة الدراسة:

شهدت المملكة العربية السعودية في العقد الأخير تطورًا في الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية بشكل عام، إلا أن ما قدمته المراكز، والمدارس من جهود لذوي الإعاقة الفكرية لم يصل إلى الحد المأمول، حيث ركزت معظم هذه الجهود على المهارات الأكاديمية، ومهارات الحياة اليومية، ولا تزال هناك حاجة لمزيد من الاهتمام، والتوسع في الخدمات المقدمة لهذه الفئة، خصوصًا فيما يتعلق بالبرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية، وحاجتهم للتدريب على بعض المهارات الوظيفية المهمة لنجاح توظيفهم، وإدماجهم في سوق العمل.

وتركز برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على بناء مهارات عملية فردية لتعزيز فرص الحصول على العمل، والاستقلالية، وتدمج هذه البرامج بين التدريس النظري، والتدريب العملي، والدعم المستمر

لتلبية احتياجات المشاركين، والتأكيد على نقاط قوتهم. (Sigstad and Garrels, 2023)، وفي هذا الصدد، أكدت نتائج دراسة (Dullo, 2025) على التأثير الإيجابي لبرامج التدريب المهني في إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات الوظيفية، وزيادة دافعيتهم للعمل.

وعلى الرغم من الاستثمار المتزايد في إنشاء، وتشغيل مراكز الرعاية النهارية في المملكة العربية السعودية، إلا أن هناك فجوة ملحوظة بين مخرجات هذه المراكز، ومتطلبات سوق العمل، وقدرتها على ضمان استقلالية حقيقية للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية؛ فعلى سبيل المثال أكدت دراسة (السلمي، 2022) في المملكة العربية السعودية أن 60٪ من البرامج المهنية المقدمة في عينة من مراكز الرعاية النهارية بمنطقة الرياض تفتقر إلى خطة تقييم منهجية لقياس تقدم المهارات الوظيفية للمستفيدين.

ومن خلال زيارة الباحثة لبعض مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض، لاحظت أن هذه المراكز تحتاج إلى تطوير، وتجديد مستمر من حيث عدة جوانب من أهمها التنوع في المهن التي تتناسب مع قدرات ذوي الإعاقة الفكرية، وكذلك إقامة دورات تعليمية، وتدريبية للمشرفين، والعاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية لاعتبارهم الركيزة الأساسية التي تقوم عليها برامج التأهيل المهني، وقد لاحظت الباحثة أيضاً أن هناك فارق بين ما يوصي به الأدب النظري المتعلق بمراكز التأهيل المهني وبين ما هو مطبق على أرض الواقع في هذه المراكز، حيث إن الكثير من ذوي الإعاقة الفكرية لم يحصلوا على تدريب مناسب لهم من حيث المهنة التي تتوافق مع ميولهم، كما أن الكثير منهم لم يلتحق بمراكز التأهيل المهني وذلك لعدم جدواها بالنسبة لهم؛ لأنها لم يتم تطويرها بما يتناسب مع ما هو مطلوب في سوق عمل اليوم.

من هنا تبلور مشكلة الدراسة الحالية بالتساؤلات الآتية:

1. ما مستوى كفاءة البرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض؟
2. ما مستوى المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض؟
3. هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات العاملين حول كفاءة البرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟
4. هل توجد علاقة ارتباطية بين كفاءة البرامج المهنية والمهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض؟

أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية التعرف إلى:

1. مستوى كفاءة البرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض.

2. مستوى المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض.
3. الفروق في كفاءة البرامج المهنية وفقاً لمتغيرات (المؤهل العلمي، النوع، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية).
4. العلاقة الارتباطية بين كفاءة البرامج المهنية والمهارات الوظيفية لدى ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض.

أهمية الدراسة:

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال الجوانب النظرية والتطبيقية التي تسهم في إثراء المعرفة العلمية وتقديم حلول عملية تسهم في تطوير الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية في مراكز الرعاية النهارية، ويمكن تفصيل هذه الأهمية كما يلي:

أولاً: الأهمية النظرية:

1. تُعد دراسة كفاءة البرامج المهنية وعلاقتها بالمهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من الموضوعات الحديثة التي لم تحظَ باهتمام كافٍ في الدراسات السابقة، خاصة في السياق السعودي، تسعى هذه الدراسة إلى سد الفجوة المعرفية في هذا المجال.
2. تقدم الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا حول مفهومي كفاءة البرامج المهنية، والمهارات الوظيفية، مما يسهم في تعزيز المكتبة العربية بمادة علمية متخصصة يمكن للباحثين، والمختصين الرجوع إليها، والبناء عليها في دراسات مستقبلية.
3. تسلط الدراسة الضوء على دور البرامج المهنية في تنمية قدرات أبنائنا من ذوي الإعاقة، مما يزيد من وعي الأسر بأهمية هذه المراكز ويحفزهم على المطالبة ببرامج أكثر جودة وكفاءة.
4. تسلط النتائج الضوء على علاقة متغيرات ديموغرافية (كالنوع، والخبرة، والمؤهل) بكفاءة البرامج، مما يقدم خارطة طريق للباحثين لدراسة هذه المتغيرات بشكل أعمق أو في بيئات أخرى.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

1. تزود الدراسة القائمين على مراكز الرعاية النهارية وهيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بمؤشرات دقيقة حول مستوى كفاءة البرامج الحالية، مما يمكنهم من تحديد نقاط القوة لتعزيزها، ونقاط الضعف لمعالجتها وتطويرها.
2. يستفيد المدربون ومصممو البرامج من النتائج حال التحقق منها في تحسين جودة البرامج المهنية المقدمة، وربطها بشكل أكثر فعالية باحتياجات سوق العمل، وبما يسهم في تنمية المهارات الوظيفية لدى هذه الفئة.
3. تزويد المكتبة السعودية بأدوات سيكو مترية تسهم في قياس كفاءة البرامج المهنية، والمهارات الوظيفية لدى هذه الفئة، مما يفتح المجال أمام المزيد من الدراسات المقارنة والتطبيقية.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: كفاءة البرامج المهنية بتنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض.

الحدود البشرية: تقتصر الدراسة على الموظفين الذين يعملون بشكل مباشر مع فئة ذوي الإعاقة الفكرية وهم: (الأخصائيين النفسيين، الأخصائيين الاجتماعيين، المعلمين، المشرفين).

الحدود المكانية: اقتصر هذه الدراسة على مراكز الرعاية النهارية في مدينة الرياض.

الحدود الزمانية: تم اجراء الدراسة الحالية في الفصل الأول من العام الجامعي 1447هـ.

المفاهيم الإجرائية للدراسة:

كفاءة البرامج المهنية:

تُعرف الباحثة كفاءة البرامج المهنية إجرائيًا بأنها: المدى الذي تحقق به البرامج التدريبية المنظمة - والمقدمة في مراكز الرعاية النهارية لذوي الإعاقة الفكرية - الأهداف التعليمية، والتأهيلية المرجوة منها، وذلك في ضوء مجموعة من المعايير النوعية، والكمية التي تضمن أقصى قدر من المخرجات (المهارات المكتسبة) مع الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (بشرية، مادية، زمنية)، وتقاس هذه الكفاءة بشكل موضوعي في الدراسة الحالية بتحديد الأبعاد الآتية: جودة التخطيط والتصميم للبرنامج، وكفاءة عمليات التنفيذ والتدريب، وجودة نظام المتابعة والتقييم، والأثر المتوقع على المهارات الوظيفية.

المهارات الوظيفية ذوي الإعاقة الفكرية:

تُعرف الباحثة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية إجرائيًا بأنها: مجموعة من الكفاءات المعرفية، والأدائية والسلوكية التي يكتسبها الفرد من خلال التدريب، والتأهيل، والتي تمكنه من أداء مهام وظيفية محددة بنجاح، واستقلالية نسبية في بيئة عمل حقيقية، أو محاكاة، مما يزيد من فرصه في الاندماج المهني، والاجتماعي، وقد تم تصنيف هذه المهارات في الدراسة الحالية في المجالات الآتية: المهارات الشخصية والتكيفية، والمهارات الاجتماعية والتواصلية، والمهارات الأكاديمية الوظيفية، والمهارات المهنية التمهيدية، والتقييم العام للبرنامج وأثره.

مراكز الرعاية النهارية:

تُعرف الباحثة مراكز الرعاية النهارية بأنها: مؤسسات تأهيلية متخصصة في رعاية، وتأهيل ذوي الاعاقة، حاصلة على ترخيص رسمي من الجهة الحكومية المختصة (وزارة الموارد البشرية، والتنمية الاجتماعية)، تقدم خدماتها لفئات ذوي الاعاقة ومنهم ذوي الإعاقة الفكرية خلال ساعات النهار فقط (دون إقامة كاملة)، وذلك بواسطة فريق عمل يقدم خدمات تربوية ومساندة.

العاملين في مراكز الرعاية النهارية:

تُعرف الباحثة العاملين في مراكز الرعاية النهارية إجرائيًا بأنهم: جميع الموظفين الرسميين الذين يعملون داخل هذه المراكز، والذين ترتب مهامهم الوظيفية بشكل مباشر، أو غير مباشر بتقديم الخدمات لذوي الإعاقة الفكرية، أو الإشراف على البرامج المقدمة لهم، بما في ذلك البرامج المهنية موضوع الدراسة، وهم: (الأخصائيين النفسيين، الأخصائيين الاجتماعيين، المعلمين، المشرفين).

خلفية نظرية:

1- البرامج المهنية:

تُعرف برامج التدريب المهني بأنها "أحد أشكال التعليم، وتنمية المهارات التي تركز على تزويد الأشخاص بالمعرفة العملية، والمهارات التطبيقية اللازمة لأداء مهنة، أو حرفة، أو وظيفة معينة، وتستهدف هذه البرامج الإعداد لسوق العمل بشكل مباشر، مع التركيز عملياً على التوظيف الفوري بدلاً من المعرفة النظرية العامة" (Agarwal, & Mani, 2025, 301)، وتُعرف بأنها "دورات تعليمية منظمة تركز على تعليم المهارات العملية، والمعارف التطبيقية لوظائف، أو حرف، أو مهن محددة، وتكون موجهة نحو المسار الوظيفي، وتعتمد على التدريب العملي، ومصممة لإعداد الأشخاص للالتحاق المباشر بسوق العمل" (Rauner, 2024, 281)، وفيما يتعلق بأهمية البرامج المهنية، فإن للبرامج المهنية دوراً إيجابياً كبيراً في تحسين جودة الحياة للأفراد ذوي الإعاقة الفكرية، فهي تعزز احترامهم، وتقديرهم لذاتهم، وتعمل على تحسين نظرتهم نحو أنفسهم، وتزويدهم بالثقة بقدراتهم، وإمكاناتهم لكي يكونوا أفراداً منتجين في المجتمع (Rubin and Roessler, 2007). ومن أهمية برامج التأهيل المهني أنها تحوّلهم من أشخاص اعتماديين ينتظرون الدعم الحكومي من الدولة، ويتلقون المساعدة من عائلاتهم لإنجاز مهامهم اليومية إلى أشخاص منتجين، ومعتمدين على أنفسهم، قادرين على العيش باستقلالية دون الحاجة إلى غيرهم (Buys & Randall, 2015). ويوضح Tomczak and Kulikowski (2024) أن برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تنسم بالخصائص التالية:

1. التدريب الفردي: يراعى عند تصميم هذه البرامج أن تناسب القدرات، والاحتياجات، والاهتمامات الفردية لكل شخص، بهدف الاستفادة من إمكانياته.
2. التركيز على تنمية المهارات: تركز برامج التدريب المهني على المهارات العملية المرتبطة بالعمل، والتي تساعد المشاركين على أداء مهام، أو حرف محددة بكفاءة.
3. دمج المهارات الوظيفية مع المهارات الحياتية: تجمع برامج التدريب المهني بين المهارات المهنية، والمهارات الحياتية اليومية، والمهارات الاجتماعية لتعزيز الاستقلالية.
4. الاعتماد على منهج مبسط ومنظم: يتم استخدام تعليمات، واضحة، ومفصلة خطوة بخطوة، بالإضافة إلى التدريب المتكرر لتسهيل عملية تعلم المهارات الوظيفية.
5. استخدام أساليب تعليمية متعددة الحواس: تدمج برامج التدريب المهني بين الوسائل التعليمية البصرية، والسمعية، واللمسية لتعزيز فهم ذوي الإعاقة الفكرية لعناصر التدريب.
6. التعليم في مجموعات صغيرة، أو بشكل فردي: يتم تقديم برامج التدريب المهني بصورة فردية، أو في مجموعات صغيرة لضمان الاهتمام والدعم الشخصي.
7. بيئة داعمة: تقدم بيئة برامج التدريب المهني التشجيع، والصبر، والتحفيز الإيجابي للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.
8. التقييم المستمر والتغذية الراجعة: تتضمن برامج التدريب المهني متابعة التقدم، وتعديل أساليب التدريب حسب الحاجة.

٩. التركيز على الاندماج الاجتماعي: تشجع برامج التدريب المهني على التواصل، والعمل الجماعي، وآداب العمل لتعزيز اندماج ذوي الإعاقة الفكرية في بيئة العمل.

وترى الباحثة أن تحقيق الكفاءة في البرامج المهنية أمرٌ ضروري؛ وذلك لكي نصل إلى أقصى استفادة من هذه البرامج بأقل الموارد المتاحة سواء كانت موارد مادية أم أيدٍ عاملة، ويتطلب الوصول إلى هذه الكفاءة إعداد خطط تدريبية، ومشاركة جميع الفريق، وتقديم هذه الخدمات بشكل أسرع. كما أنه يمكن معرفة كفاءة هذه البرامج من خلال قياس قدرتها على تحقيق نتائج إيجابية مثل: التوظيف، والحفاظ على المهارات اللازمة.

٢- المهارات الوظيفية:

تُعرف المهارات الوظيفية بأنها "القدرات والمعارف والكفاءات المحددة التي تتيح للفرد أداء المهام بكفاءة في بيئة مهنية، وهي مزيج من القدرات المكتسبة التي تجعل الشخص مؤهلاً ومنتجاً وقادراً على التكيف في مكان العمل" (Blacksmith, 2025, 29)، وتُعرف بأنها "مجموعة من السمات الشخصية والقدرات القابلة للتعليم والاكْتساب، وهي كفاءات أساسية تساعد الفرد على الحصول على وظيفة، وأداء عمله بكفاءة، وتشمل كيفية تفكير الفرد وسلوكه وتفاعله في بيئة العمل" (Owen, 2024, 56)، وتركز برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية على بناء مهارات عملية فردية لتعزيز فرص الحصول على عمل والاستقلالية، وتدمج هذه البرامج بين التدريس النظري، والتدريب العملي، والدعم المستمر لتلبية احتياجات المشاركين، والتركيز على نقاط قوتهم (Sigstad, and Garrels, 2023)، وتتسم هذه البرامج بوجود مناهج تركز على الاحتياجات الفردية، حيث يتم ربط التدريب باهتمامات المشاركين، مع بناء المهارات العملية، والمهارات الشخصية (الناعمة) مثل: كتابة السيرة الذاتية، والالتزام بالمواعيد والتواصل، أيضاً، تتضمن هذه البرامج عناصر التوجيه المهني، وممارسة التجربة والخطأ، والأنشطة المجتمعية لتسهيل الانتقال إلى سوق العمل (Jalinus, et al., 2023)، وبالرغم من أهمية البرامج المهنية لذوي الإعاقة الفكرية، تواجه برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عقبات كبيرة تعوق تنمية المهارات المهنية، والانتقال بسلاسة إلى سوق العمل بالنسبة لهم، وتتضمن هذه المعوقات عقبات فردية، وأسرية ومؤسسية ومجتمعية، والتي تتطلب برامج تدريبية موجهة ومعدلة (Pirzada, 2023)، ويمكن توضيح هذه المعوقات بالتفصيل، فعلى سبيل المثال: تتمثل المعوقات على المستوى الفردي في وجود المشكلات السلوكية، كالعُدوانية، وقلة الانتباه، وتقلبات المزاج، لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في جلسات التدريب المهني، مما يتطلب إعادة شرح متكررة، كما أن الأمراض النفسية المصاحبة وضعف التركيز تؤثر بالسلب على استيعاب المهارات التي يتم تدريسها في برامج التدريب المهني، كما أن انخفاض الدافعية، وعدم انتظام الحضور يمكن أن يزيد من المعوقات (Dahalan, et al 2024)، وتوجد بعض المعوقات الأسرية التي يمكن أن تؤثر على نجاح برامج التدريب المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، فعندما يكون التشجيع، والمشاركة الأسرية غير كافية، أو إذا كانت الأسرة تحمل مفاهيم خاطئة حول طبيعة البرامج، وأهميتها لأبنائهم من ذوي الإعاقة الفكرية (مثل اعتقاد زوال الإعاقات مع مرور الوقت)، فإن ذلك يؤثر بالسلب على آليات التدريب، والنتائج المتوقعة، وتشمل المعوقات الأسرية الأخرى المحتملة الحماية المفرطة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي تقيد الاستقلالية، وضعف إشراف الأسرة على ممارسة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات المتعلمة خارج نطاق الجلسات التدريبية (Ling, et al 2023). وتتضمن المعوقات المؤسسية أمام تطبيق برامج التدريب

المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية نقص الكوادر المؤهلة للتدريب في المؤسسات بسبب مشاكل الاحتفاظ بهم نتيجة انخفاض الرواتب، ونقص المهارات المتخصصة. على الجانب الآخر، يمكن أن يكون المحتوى التدريبي في البرامج جامدًا ولا يلبي احتياجات الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من خلال الاعتماد على أساليب قديمة بدلاً من موارد عملية ومتاحة (Edwards, et al 2024). وبالنسبة للمعوقات المجتمعية، والتنظيمية؛ فإنها تتضمن الوصمة التي يتم تصوير ذوي الإعاقة الفكرية بها على أساس أنهم غير منتجين، أو بطيئي التعلم؛ مما يمكن أن يقلل من فرص التوظيف المتاحة بعد الحصول على التدريب المهني، بالإضافة إلى غياب السياسات المتعلقة بتدريب وتوظيف ذوي الإعاقة الفكرية (Jarus, et al., 2025). لذلك، أوصت دراسة (Afelete, 2023) بضرورة مواجهة التحديات التي تواجه دور مؤسسات الرعاية النهارية في التدريب المهني لذوي الإعاقة الفكرية من خلال زيادة تدريب المتخصصين، وتوفير الموارد المالية اللازمة، وتوعية أسر ذوي الإعاقة الفكرية بدور تلك البرامج في دمج وتمكين الأشخاص في سوق العمل.

٣- كفاءة البرامج المهنية في تنمية المهارات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية

يسهم التدريب المهني المتقدم للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في تحقيق تأثير إيجابي على تنمية المهارات الوظيفية لديهم من خلال توفير تعليم منظم، وفردية مناسب للقدرة، والاحتياجات الفردية لهؤلاء الأشخاص، ويركز التدريب المهني على تحسين المهارات العملية المرتبطة بالوظائف التي يتم ترشيح ذوي الإعاقة الفكرية للعمل بها، حيث يمارس هؤلاء الأفراد مهام محددة بكفاءة، وبالتالي تتزايد فرص توظيفهم وكفاءتهم في العمل (Ozel, et al., 2024). ويوضح (Hlado, and Harvankova, 2024) أن برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تحسن مهاراتهم الوظيفية، والحياتية عن طريق دمج مهارات الحياة اليومية، والمهارات الاجتماعية ضمن برامج التدريب المهني للتكيف في بيئة العمل، كما أن الخبرة العملية في بيئات تحاكي بيئات العمل الحقيقية تسهم في بناء الكفاءة، والثقة بالنفس، مما يُشجع على المشاركة المستمرة وتطبيق المهارات المكتسبة، وكشفت نتائج دراسة (Afelete, 2023) أن مؤسسات الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تقدم عددًا كبيرًا ومتنوعًا من برامج ومبادرات التدريب المهني لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ودمجهم في المجتمع، وسوق العمل من خلال أساليب تعزز مهارات مثل: الاستقلالية، والتواصل التي تُعتبر الخطوة الأولى نحو اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، وتم التوصل إلى أن برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي تقدمها مؤسسات الرعاية النهارية تواجه العديد من المعوقات من بينها ضعف تدريب المتخصصين في تلك المؤسسات، وغياب الوعي بأهمية التدريب المهني، وضعف الموارد المالية الموجهة لتلك المؤسسات للقيام بدورها التدريبي مع ذوي الإعاقة الفكرية، وأظهرت نتائج دراسة (Cromond, 2023) كفاءة برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتخصصين في زيادة المهارات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية خاصة في جوانب الاستقلالية، وتحسين تقدير الذات، والمهارات العملية، وأظهرت التحليلات لتصورات المتخصصين أن برامج التدريب المهني تزيد من الدافعية للعمل وإمكانية الحصول على وظائف جيدة.

من جهة أخرى، فإن برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تحسن الاندماج الاجتماعي من خلال التركيز على التواصل، والعمل الجماعي، وآداب العمل، ويعمل التدريب ضمن مجموعات صغيرة، أو بشكل فردي على مواكبة وتيرة وأساليب التعلم الفردية، مما يُحسن اكتساب المهارات الوظيفية، أما التقييم المستمر،

والتغذية الراجعة في البرامج فسمح بإجراء تعديلات على أساليب التدريب، مما يضمن تنمية المهارات الوظيفية بكفاءة (Esbensen, et al 2024). وأوضح (Haller (2024 أن مجالات مهارات التوظيف الأساسية التي يتم تنميتها من خلال برامج التدريب المهني لذوي الإعاقة الفكرية تشمل كل من: (المهارات الأكاديمية الوظيفية: قراءة الملصقات، والحسابات الأساسية لإدارة المال والوقت، والكتابة البسيطة لإنجاز مهام العمل، ومهارات الاستقلالية: العناية بالذات، والسلامة، وإدارة الوقت، والمهام المهنية، والمهارات الاجتماعية، والاتصالية: التواصل البصري، والعمل الجماعي، وتحية الزملاء، واتباع التعليمات).

دراسات سابقة:

هدفت دراسة باعثمان (2021) التعرف إلى المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي، وكذلك التعرف على كيفية توافق المهارات المهنية التي تدرس في معاهد وبرامج التربية الفكرية مع متطلبات سوق العمل اليوم، وقد تكونت عينة الدراسة من (151) فردًا مشاركًا في الاستبانة من معلمي معاهد وبرامج التربية الفكرية للمرحلة الثانوية، ومشرقي العمل في القطاعات المشغلة لذوي الإعاقة الفكرية بحفاظة جدة، بينما شارك (20) منهم في المقابلات شبه المنظمة، كما استخدمت الدراسة منهجية البحث المختلط والتي احتوت على المنهج الوصفي المسحي، والتحليل الموضوعي، وقد أظهرت نتائج الدراسة الكمية ارتفاع تقدير أفراد عينة الدراسة لمهارات العناية بالذات، والأمن والسلامة، إضافة إلى المهارات المتعلقة بسلوكيات العمل، ومهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي في بيئة العمل. وقد أسفرت نتائج الدراسة النوعية عن انبثاق عدد من الموضوعات الرئيسة تمثلت في (التخطيط للإعداد المهني، المشاركة مع القطاعات ذات العلاقة، التسكين الوظيفي، التطوير المهني).

وتناولت دراسة (Ogege, et al., 2022) أثر برامج التدريب المهني المقدمة بمراكز الرعاية النهارية لذوي الإعاقة الفكرية على تنمية بعض مهاراتهم الوظيفية وتأهيلهم لسوق العمل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتكونت العينة من (2) من إدارة المراكز، و(6) مدربين مهنيين، و(14) من الشباب ذوي الإعاقة الفكرية الذين يتلقون التدريب المهني، و(14) من أولياء الأمور، وتكونت الأدوات من الاستبيانات وجداول الملاحظة للطلاب المشاركين في برامج التدريب المهني، وأظهرت النتائج وجود حجم تأثير مرتفع لبرامج التدريب المهني بمراكز الرعاية النهارية في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية، كما أظهرت الملاحظات أن برامج التدريب المهني المقدمة بمراكز الرعاية النهارية ساهمت في تنمية المهارات الوظيفية الأساسية (الاستقلالية، التواصل، إدارة الوقت، والامتنال للتوجيهات) للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ولكن بعض المهارات لم تحظ بالأولوية الكافية، وأظهرت استجابات المفحوصين أن برامج التدريب المهني تؤهل ذوي الإعاقة الفكرية للالتحاق بسوق العمل من خلال العناصر التدريبية والجلسات الإرشادية.

وحاولت دراسة (cromond, 2023) استطلاع آراء المتخصصين حول كفاءة برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بمراكز الرعاية النهارية في تحسين المهارات الوظيفية لهؤلاء الأشخاص، واعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، وتكونت عينة الدراسة من مديري المراكز و(8) مدربين مهنيين في المركز تم

اختيارهم على أساس الخبرة في العمل ببرامج التدريب المهني، وتمثلت أدوات الدراسة في الملاحظات، والمقابلات شبه البنائية مع المتخصصين في برامج التدريب المهني، وأظهرت نتائج الدراسة كفاءة برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتخصصين في زيادة المهارات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، خاصة في جوانب الاستقلالية وتحسين تقدير الذات والمهارات العملية. وأظهرت التحليلات لتصورات المتخصصين أن برامج التدريب المهني تزيد من الدافعية للعمل وإمكانية الحصول على وظائف جيدة.

وركزت دراسة (Afelete, 2023) على تقييم الدور الذي تلعبه برامج التدريب المهني لمراكز الرعاية النهارية في مجال تحسين المهارات المرتبطة بسوق العمل للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، واعتمدت منهجية الدراسة على المفهوم الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (7) متخصصين في مجال التدريب المهني ينتمون إلى مؤسسة للرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، تم اختيارهم بطريقة عمدية على أساس الخبرة في العمل بمجال التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تم تطبيق استبيان دور برامج التدريب المهني في مجال مهارات سوق العمل والدمج الاجتماعي والتمكين للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، بالإضافة إلى المقابلات شبه البنائية، وكشفت التحليلات أن مؤسسات الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تقدم عددًا كبيرًا ومتنوعًا من برامج ومبادرات التدريب المهني لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ودمجهم في المجتمع، وسوق العمل من خلال أساليب تعزز مهارات مثل: الاستقلالية والتواصل التي تُعتبر الخطوة الأولى نحو اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، وتم التوصل إلى أن برامج التدريب المهني للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي تقدمها مؤسسات الرعاية النهارية تواجه العديد من المعوقات، من بينها ضعف تدريب المتخصصين في تلك المؤسسات، وغياب الوعي بأهمية التدريب المهني، وضعف الموارد المالية الموجهة لتلك المؤسسات للقيام بدورها التدريبي مع ذوي الإعاقة الفكرية.

وركزت دراسة (Nuri, et al., 2024) على فحص دور برامج التدريب المهني بمؤسسات الرعاية النهارية في تحسين مهارات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لدراسة دور برامج التدريب المهني في تحسين مهارات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وشارك في الدراسة عينة تكونت من (15) من المدربين ببرامج التأهيل المهني، وتكونت أداة جمع البيانات الرئيسة من استبيان دور برامج التدريب المهني في تحسين مهارات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وكشفت النتائج أن برامج التدريب المهني بمؤسسات الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تلعب دورًا هامًا في تحسين مهارات التوظيف مثل: الاستقلالية، والتواصل، والتعاون واتخاذ القرار، وتم التوصل إلى أن برامج التدريب المهني بمؤسسات الرعاية النهارية لذوي الإعاقة الفكرية تواجه مجموعة من المعوقات التي يتم تصنيفها إلى معوقات خاصة بالمتخصصين (ضعف التدريب والخبرة في العمل مع ذوي الإعاقة الفكرية) ومعوقات خاصة بالأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية (شدة الإعاقة، والقدرات الفردية، والاهتمامات الشخصية المهنية).

وهدف دراسة (Venkatesh, et al., 2024) إلى استكشاف وجهات نظر المدربين المهنيين حول أثر برامج التدريب المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بمراكز الرعاية النهارية على المهارات الوظيفية،

واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (7) مدربين مهنيين، مع تطبيق الأدوات على أفراد العينة أثناء وبعد تدريب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للتعرف على وجهة نظرهم في تأثير التدريب المهني على مهاراتهم الوظيفية، أشار المفحوصون إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مشاركة الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في برامج التدريب المهني بمراكز الرعاية النهارية، وتحسين المهارات الوظيفية التي تؤهلهم لسوق العمل. وتشابهت تقييمات المدربين أثناء وبعد تطبيق برامج التدريب المهني لكفاءة هذه البرامج في تحسين مهارات التوظيف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وأظهرت التحليلات أن برامج التدريب المهني بمراكز الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية ترفع من مستويات وعي، ومعرفة الأشخاص المعاقين فكريًا بسوق العمل ومتطلباته، وتسهل الانتقال إلى العمل واستكشاف الوظائف الأكثر ملاءمة لهم، والتغلب على الوصمة الاجتماعية.

وحاولت دراسة (Celep, & Karabulut, 2024) استطلاع آراء المتخصصين في مراكز الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية حول تأثير برامج التدريب المهني المقدمة بالمراكز على تحسين المهارات الوظيفية لهؤلاء الأشخاص، واعتمدت الدراسة على التصميم النوعي الارتباطي، وتكونت عينة الدراسة من (15) متخصصًا يعملون بأحد مراكز الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتكونت أدوات جمع البيانات من الاستبيان، والمقابلات شبه البنائية مع المتخصصين، وأظهرت النتائج وجود علاقة قوية بين المشاركة في برامج التدريب المهني، وتحسين المهارات الوظيفية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تتضمن هذه البرامج وحدات تدريبية تركز على مهارات الاستقلالية، والمهارات العملية، والتواصل التي تؤهل ذوي الإعاقة الفكرية للعمل في مجالات متعددة، وأظهرت التحليلات أن برامج التدريب المهني تمثل وسيلة لزيادة الاستقلالية، وتعزيز الثقة بالنفس والاندماج الاجتماعي والتدريب على التعامل مع التعقيدات الاجتماعية في مكان العمل لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية.

وهدفت دراسة (Bohles, 2024) إلى التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه برامج التدريب المهني في تنمية المهارات الوظيفية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بأحد مراكز الرعاية النهارية في نيوزيلاندا من وجهة نظر الأخصائيين، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، شارك في الدراسة عينة تكونت من (10) متخصصين في التدريب المهني لذوي الإعاقة الفكرية بأحد مراكز الرعاية النهارية في نيوزيلاندا ممن يقومون بتطبيق برامج التدريب المهني مع الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، تم اختيارهم عمدًا ممن يملكون 10 سنوات خبرة على الأقل في مجال التدريب المهني، وتم تطبيق الأدوات على أفراد العينة للإجابة على التساؤلات واستخلاص النتائج، وتمثلت الأدوات المستخدمة في جمع البيانات في الملاحظات المباشرة أثناء التدريب المهني مع ذوي الإعاقة الفكرية، والمقابلات المتعمقة مع الأخصائيين، واستبيان دور برامج التدريب المهني في تحسين المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية. ومن أهم النتائج: أشار المفحوصون من أخصائيي التدريب المهني إلى فعالية برامج التدريب المهني وقيمتها فيما يتعلق بتعزيز المهارات الوظيفية الأساسية اللازمة للتحاق الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بسوق العمل. وأظهرت التحليلات إمكانية توظيف برامج التدريب المهني في مراكز رعاية ذوي الإعاقة الفكرية في تنمية مهارات الاستقلالية واتخاذ القرار والتواصل، وتم التوصل إلى أن دور برامج التدريب المهني في تنمية المهارات المهنية لدى

الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية يتأثر بعوامل شدة الإعاقة الفكرية، وطبيعة العمل، والاهتمامات المهنية للمشاركين.

وحاولت دراسة (Mudde, et al., 2025) التعرف إلى تأثير برامج التدريب المهني في تنمية المهارات الوظيفية بين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من منظور الأخصائيين في التدريب في تلك البرامج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (279) من الشباب ذوي الإعاقة الفكرية القابلين للتعلم، بالإضافة إلى مشاركة (15) متخصصًا في التدريب المهني، وتكونت أدوات جمع البيانات من الملاحظات المباشرة والمقابلات شبه البنائية مع الأخصائيين، وأظهرت التحليلات أن فرص استخدام التدريب المهني لتنمية المهارات الوظيفية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تتمثل في تحسين مهارات التواصل والتفاعل الاجتماعي ومعايشة المخاطر والتدريب على الوقاية منها في بيئة آمنة، وتحسين المهارات العملية واتخاذ القرار، وأظهرت التحليلات أن برامج التدريب المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تتميز بالتخصص ومناسبة للاحتياجات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية وملاءمة الموارد.

وهدف دراسة (Dullo, 2025) التعرف إلى المهارات الوظيفية المكتسبة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية نتيجة للمشاركة في برامج التدريب المهني بمراكز الرعاية النهارية والانعكاس على الدافعية المهنية لدى هؤلاء الأشخاص. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. كانت الفئة المستهدفة للمشاركة في الدراسة هي مراكز الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية التي تقدم برامج للتدريب المهني، حيث تم اختيار مركزين منها، وتكونت العينة الفعلية للدراسة من (7) أخصائيين للتدريب المهني و(48) شخصًا من ذوي الإعاقة الفكرية الذين يحصلون على برامج التدريب المهني، تكونت أدوات جمع البيانات من الاستبانة والمقابلات شبه البنائية وجدول الملاحظة. وتوصلت الدراسة إلى أن الأخصائيين أشاروا إلى التأثير الإيجابي لبرامج التدريب المهني في إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية المهارات الوظيفية وزيادة دافعيتهم للعمل، وتم التوصل إلى أن برامج التدريب المهني تزود الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بمهارات واستعداد كافٍ للالتحاق بسوق العمل من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية لذوي الإعاقة الفكرية، وربط محتوى التدريب بالواقع العملي للعمل، وتأهيلهم بمهارات الاستقلالية اللازمة للنجاح المهني.

وحاولت دراسة (Terrana, et al., 2025) استكشاف وجهة نظر الأخصائيين بمراكز الرعاية النهارية التي تقدم برامج التدريب المهني لذوي الإعاقة الفكرية حول تأثير هذه البرامج في تنمية المهارات الوظيفية والتأهيل لذوي الإعاقة الفكرية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ذي التصميم النوعي، وتكونت عينة الدراسة من (30) أخصائيي تدريب مهني تم اختيارهم بصورة عمدية من (3) مراكز للرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في ترينداد وتوباغو على أساس تقديم برامج تدريب مهني متخصصة لمدة لا تقل عن (5) سنوات، حيث تم توعية المشاركين وتطبيق الأدوات عليهم لجمع البيانات واستخلاص النتائج، وتكونت أداة جمع البيانات الرئيسية من المقابلات شبه البنائية مع المفحوصين، ومن أهم النتائج: أشار المفحوصون إلى كفاءة التدريب المهني المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية باعتباره مسارًا رئيسيًا لتحسين فرص العمل والاستقلالية وجودة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية. وتم التوصل إلى فعالية التدريب المهني في تحسين المهارات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عبر تحسين المهارات الاستقلالية والعملية والشخصية (التواصل، والمسؤولية، والعمل الجماعي) والاستعداد للعمل، وهي مؤشرات قوية على زيادة فرص التوظيف.

تعقيب على الدراسات السابقة:

تظهر الدراسات السابقة - سواء العربية منها كدراسة باعثمان (2021) أو الأجنبية اتفاقاً واضحاً على الأثر الإيجابي، والفعال لبرامج التدريب المهني المقدمة في مراكز الرعاية النهارية، والمعاهد المتخصصة في تنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية، ولا سيما مهارات الاستقلالية، والتواصل، وسلوكيات العمل، كما تكشف الدراسات عن إجماع الباحثين على أن هذه البرامج تمثل مساراً رئيساً لتأهيل هذه الفئة، ودمجها في سوق العمل، وبالرغم من التباين في منهجيات البحث (وصفية، نوعية، مختلطة)، وحجم العينات، في المقابل، لم تغفل الدراسات تسليط الضوء على أبرز المعوقات التي تحد من كفاءة هذه البرامج، والتي تتركز في ضعف تدريب المتخصصين، وشدة الإعاقة لدى بعض الحالات، ونقص الموارد المادية، وعليه، تؤكد هذه الدراسات مجتمعة على أهمية تطوير الشراكات بين مراكز التأهيل، والقطاعات المشغلة، والتركيز على التخطيط المهني السليم، لضمان تحقيق أقصى استفادة ممكنة من هذه البرامج، وتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية من حياة كريمة ومنتجة، وفي ضوء ذلك استفادة الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في إعداد الأدوات، ومناقشة نتائج الدراسة.

الطريقة والإجراءات:

منهج الدراسة:

استخدمت الباحثة المنهج الوصفي الارتباطي كونه يلاءم طبيعة الموضوع من خلال دراسة العلاقة الارتباطية بين كفاءة البرامج المهنية كمتغير مستقل ومدى تحقق تنمية المهارات الوظيفية كمتغيرات تابعة لدى ذوي الإعاقة الفكرية، وتحديداً من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه: "ذلك المنهج الذي يتضمن جمع البيانات مباشرة من مجتمع، أو عينة الدراسة، بقصد تشخيص جوانب معينة، مع التركيز في هذا السياق على تحديد طبيعة وقوة العلاقة بين مستوى كفاءة البرامج المهنية المقدمة، والنتائج المرتبطة بمستوى اكتساب المهارات الوظيفية لدى ذوي الإعاقة الفكرية (العساف، 2003).

عينة الدراسة:

اختيرت عينة الدراسة بالطريقة العشوائية من بين العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة الرياض، وعددها (24) مركزاً للذكور و(35) للإناث بمدينة الرياض، وبلغ عدد الذين استجابوا لأدوات الدراسة (150) موظفاً وموظفةً، وقد تم اختيار هذا الأسلوب في العينة لأنه يضمن تمثيل العينة لمجتمع العاملين مع ذوي الإعاقة الفكرية في منطقة الرياض بمختلف مستوياتهم الوظيفية، وفيما يلي الوصف الإحصائي لعينة الدراسة:

جدول (1):

الوصف الإحصائي للمشاركين في الدراسة وفقاً لمنحدرات الدراسة (ن=150)

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة المئوية (%)
النوع	موظفون	77	51.3
	موظفات	73	48.7
	الإجمالي	150	100.0
المؤهل العلمي	بكالوريوس	95	63.3
	دراسات عليا	55	36.7
	الإجمالي	150	100.0
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنوات	45	30.0
	من 5 إلى 10 سنوات	65	43.3
	أكثر من 10 سنوات	40	26.7
	الإجمالي	150	100.0
الدورات التدريبية	لا يوجد دورات	35	23.3
	من 1 إلى 4 دورات	75	50.0
	5 دورات فأكثر	40	26.7
	الإجمالي	150	100.0

يتضح من الجدول (1) أن عينة الدراسة تتكون من (150) من العاملين في مراكز الرعاية النهارية لذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الرياض، يشير التوزيع حسب النوع إلى وجود تقارب كبير في أعداد كلا النوعين، حيث بلغ عدد الموظفين (77) بنسبة 51.3%، بينما بلغ عدد الموظفات (73) بنسبة 48.7%، مما يضمن تمثيلاً متوازناً لوجهات نظر العاملين، أما بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي، فيظهر الجدول (1) أن غالبية المشاركين من حملة البكالوريوس بنسبة 63.3%. وفيما يتعلق بمتغير عدد سنوات الخبرة، فإن التوزيع يظهر شمولية لجميع مستويات الخبرة مع تركز النسبة الأعلى في فئة (من 5 إلى 10 سنوات) بواقع (65) موظفاً بنسبة 43.3%، مما يشير إلى أن الدراسة تغطي الفئات الوظيفية الأكثر احتكاكاً بمتغيرات كفاءة البرامج المهنية، وتحليل متغير الدورات التدريبية، نجد أن النسبة الأعلى كانت للفئة الحاصلة على (2 إلى 4 دورات) بنسبة 50.0%، بينما بلغت نسبة الذين لا يوجد لديهم دورات تدريبية 23.3%، مما يعزز من موثوقية النتائج وتنوع آراء العاملين في مختلف مستوياتهم المهنية وتأهيلهم التدريبي حول أثر كفاءة البرامج في تنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية.

أدوات الدراسة:

1- استبانة كفاءة البرامج المهنية (إعداد الباحثة)

تهدف استبانة تقييم كفاءة البرامج المهنية إلى قياس مدى جودة وملاءمة الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية، وذلك من خلال التعرف على كفاءة عمليات التخطيط، والتنفيذ، وتأثيرها في تنمية المهارات الوظيفية، والنمو المهني، والاجتماعي لديهم، وقد استند تصميم الاستبانة إلى الإطار النظري، والدراسات السابقة ذات

الصلة بموضوع التأهيل المهني، وخصائص ذوي الإعاقة الفكرية، واحتياجاتهم الوظيفية ومنها (cromond,2023; Venkatesh, et al., 2024; Dullo, 2025)

وشملت الاستبانة في صورتها الاولية أربعة محاور رئيسة، هي: جودة التخطيط، والتصميم للبرنامج (4 عبارات)، كفاءة عمليات التنفيذ، والتدريب (5 عبارات)، جودة نظام المتابعة، والتقييم (4 عبارات)، والأثر المتوقع على المهارات الوظيفية (6 عبارات)، ليكون مجموع العبارات (19) عبارة، وبعد إعداد النسخة الأولى من الاستبانة، عُرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية الخاصة، والقياس، والتقييم (ن-8)؛ للتأكد من صدق الأداة، وقد أُجريت بعض التعديلات اللغوية، والمنهجية بناءً على ملاحظاتهم.

وللإجابة على فقرات الاستبانة، تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي المتدرج (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة)، وتشير الدرجة المرتفعة إلى زيادة مستوى كفاءة البرامج المهنية المطبقة (مثل دقة التخطيط الفردي، فاعلية استراتيجيات التدريب، جودة بيئة الورش المهنية، وتطور المهارات التكيفية والاجتماعية)، بينما تشير الدرجة المنخفضة إلى انخفاض فاعلية تلك البرامج في تحقيق الأهداف الوظيفية المنشودة لذوي الإعاقة الفكرية.

الخصائص السيكومترية لاستبانة كفاءة البرامج المهنية:

1- الاتساق الداخلي

تم التحقق من الاتساق الداخلي لـ استبانة كفاءة البرامج المهنية من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بعد تصحيحه (بحدف درجة المفردة من مجموع المحور). ويوضح الجدول (2) التالي معاملات الارتباط:

جدول (2):

معاملات ارتباط بيرسون المصححة بين العبارات والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له (ن=30)

الأثر على المهارات الوظيفية	م	جودة المتابعة والتقييم	م	كفاءة التنفيذ والتدريب	م	جودة التخطيط والتصميم	م
**0.835	14	**0.825	10	**0.792	5	**0.812	1
**0.798	15	**0.776	11	**0.818	6	**0.785	2
**0.812	16	**0.832	12	**0.804	7	**0.829	3
**0.846	17	**0.810	13	**0.831	8	**0.807	4
**0.823	18			**0.789	9		
**0.795	19						

يتضح من الجدول (2) أن معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه تتراوح بين (0.776) و (0.846)، وجميعها دالة إحصائيًا عند مستوى (0.01). هذه القيم المرتفعة تشير إلى

وجود اتساق داخلي قوي، ومقبول بين عبارات كل محور من محاور استبانة كفاءة البرامج المهنية، مما يعزز الثقة في قدرة هذه المحاور على قياس المفهوم الذي تم تصميمها لقياسه لدى العاملين في مراكز الرعاية النهارية.

2- الاتساق الداخلي (المحاور مع الدرجة الكلية للاستبانة)

تم حساب معاملات الارتباط بين كل محور، والدرجة الكلية لـ استبانة تقييم كفاءة البرامج المهنية، ويوضح ذلك الجدول (3) التالي:

جدول (3):

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة (ن=30)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المحاور
0.01	**0.872	جودة التخطيط والتصميم للبرنامج
0.01	**0.884	كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب
0.01	**0.865	جودة نظام المتابعة والتقييم
0.01	**0.891	الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية

يتضح من الجدول (3) أن معاملات الارتباط بين المحاور والدرجة الكلية للاستبانة مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، حيث تتراوح بين (0.865) و (0.891)، هذه النتائج تدل على وجود اتساق داخلي بين محاور الأداة، والدرجة الكلية، مما يعزز صدق البناء الداخلي لاستبانة تقييم كفاءة البرامج المهنية كأداة بحثية في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض.

ثبات استبانة كفاءة البرامج المهنية:

تم التحقق من ثبات استبانة تقييم كفاءة البرامج المهنية باستخدام عدة مؤشرات نظراً لطبيعتها متعددة المحاور، فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ والتجزئة النصفية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

جدول (4):

قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=30)

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	المحاور
0.874	0.882	جودة التخطيط والتصميم للبرنامج
0.888	0.895	كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب
0.871	0.878	جودة نظام المتابعة والتقييم
0.896	0.902	الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية
0.908	0.915	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (4) أن معاملات الثبات لمحاور استبانة تقييم كفاءة البرامج المهنية جاءت مرتفعة، مما يشير إلى اتساق داخلي ممتاز بين العبارات، تراوحت معاملات ألفا كرونباخ بين (0.878) و (0.902)، وكانت معاملات التجزئة النصفية بعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان-براون قريبة منها، حيث تراوحت بين (0.871) و (0.896)، أما الدرجة الكلية للاستبانة، فقد بلغت معاملات ألفا كرونباخ (0.915) ومعاملات التجزئة

النصفية (0.908)، تشير هذه القيم إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات، ومناسبة للاستخدام في الدراسة الحالية المطبقة على العاملين في مراكز الرعاية النهارية بالمملكة العربية السعودية. قامت الباحثة بتحديد خمس استجابات لكل عبارة وهي: (موافق بشدة، موافق، محايد، غير موافق، غير موافق بشدة) وترتيب الدرجات (1-2-3-4-5). تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى كفاءة البرامج المهنية من وجهة نظر العاملين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاضها، ولتقدير قوة هذا التأثير، وحساب المتوسط الحسابي للاستجابات، تم استخدام المعادلة التالية: مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) / عدد الخيارات. وبالتالي، يكون مدى الفئة = $0.8 = 5 / (1 - 5)$. ويظهر هذا في جدول (5).

جدول (5):

معياري الحكم على نتائج استبانة كفاءة البرامج المهنية

المتوسط الحسابي	مستوى الكفاءة
1.80 فأقل	منخفضة جداً
أكثر من 1.80 إلى 2.60	منخفضة
أكثر من 2.60 إلى 3.40	متوسطة
أكثر من 3.40 إلى 4.20	مرتفعة
أكثر من 4.20	مرتفعة جداً

2- استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية

تهدف استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية إلى قياس مدى جودة وملاءمة المخرجات التدريسية، والمهارات المكتسبة، وذلك من خلال التعرف إلى تأثير البرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية في تنمية المهارات الاستقلالية، والاجتماعية، والأكاديمية، والمهنية لديهم، وقد استند تصميم الاستبانة إلى الإطار النظري، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع التأهيل المهني، وخصائص ذوي الإعاقة الفكرية، واحتياجاتهم الوظيفية، ومنها دراسة Afelete, 2023; Nuri, et al., 2024 ;Mudde, et al., 2025 ;Terrana, et al., 2025

وشملت الاستبانة في صورتها النهائية خمسة محاور رئيسية، هي: المهارات الشخصية، والتكيفية (4 عبارات)، المهارات الاجتماعية، والتواصلية (4 عبارات)، المهارات الأكاديمية الوظيفية (4 عبارات)، المهارات المهنية التمهيدية (4 عبارات)، والتقييم العام للبرنامج وأثره (3 عبارات)، ليكون مجموع العبارات (19) عبارة، وبعد إعداد النسخة الأولية من الاستبانة، عُرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين في التربية الخاصة، والقياس، والتقويم (ن- 8)؛ للتأكد من صدق الأداة، وقد أُجريت بعض التعديلات اللغوية والمنهجية بناءً على ملاحظاتهم، وللإجابة على فقرات الاستبانة، تم استخدام مقياس ليكرت الثلاثي المتدرج (تحسن ملحوظ، تحسن بسيط، لم يتحسن).

الخصائص السيكمومترية لاستبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية:

1- الاتساق الداخلي:

تم التحقق من الاتساق الداخلي لـ استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson) بين درجات كل عبارة، والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه بعد تصحيحه، ويوضح الجدول (6) التالي معاملات الارتباط:

جدول (6):

معاملات ارتباط بيرسون المصححة بين المفردة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي له (ن=30)

المهارات المهنية والتقييم العام	م	المهارات الأكاديمية الوظيفية	م	المهارات الاجتماعية والتواصلية	م	المهارات الشخصية والتكيفية	م
**0.765	13	**0.738	9	**0.715	5	**0.742	1
**0.719	14	**0.722	10	**0.749	6	**0.708	2
**0.741	15	**0.758	11	**0.734	7	**0.751	3
**0.753	16	**0.744	12	**0.762	8	**0.726	4
**0.728	17						
**0.735	18						
**0.748	19						

يتضح من الجدول (6) أن معاملات الارتباط بين درجات العبارات والدرجة الكلية للمحاور التي تنتمي إليها قد تراوحت ما بين (0.708) و (0.765)، وجميع هذه القيم دالة إحصائيًا عند مستوى دلالة (0.01)، ويشير ذلك إلى تمتع عبارات الاستبانة بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، مما يؤكد أن كل عبارة تقيس بفاعلية ما وضع المحور لقياسه، ويعزز من تجانس البناء الداخلي للاستبانة في نسختها المطبقة على عينة مراكز الرعاية النهارية.

2- الاتساق الداخلي (المحاور مع الدرجة الكلية للاستبانة):

جدول (7):

معاملات الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة (ن=30)

مستوى الدلالة	معامل الارتباط	المحاور
0.01	**0.814	المهارات الشخصية والتكيفية
0.01	**0.825	المهارات الاجتماعية والتواصلية
0.01	**0.809	المهارات الأكاديمية الوظيفية
0.01	**0.832	المهارات المهنية التمهيديّة والتقييم

يظهر من الجدول (7) أن قيم معاملات الارتباط بين درجة كل محور من المحاور الأربعة والدرجة الكلية لاستبانة المهارات الوظيفية قد تراوحت ما بين (0.809) و (0.832)، وهي قيم مرتفعة ودالة إحصائيًا عند مستوى (0.01). وتعكس هذه النتائج تماسكًا قويًا بين المحاور المختلفة، والأداة ككل، مما يؤكد صدق البناء

للاستبانة، وقدرتها على قياس المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية بشكل متكامل، وشامل من وجهة نظر العاملين.

ثبات استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية:

تم التحقق من ثبات استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية باستخدام عدة مؤشرات نظراً لطبيعتها متعددة المحاور، فقد تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور على حدة بعد التأكد من استيفاء شروطه الإحصائية، كما تم حساب معامل التجزئة النصفية لتقديم تقييم شامل لمدى استقرار الأداة بمحاورها المختلفة الموجهة للعاملين في مراكز الرعاية النهارية، ويوضح الجدول (8) التالي تلك النتائج:

جدول (8):

قيم معاملات الثبات باستخدام معامل ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية (ن=30)

التجزئة النصفية	ألفا كرونباخ	المحاور
0.816	0.824	المهارات الشخصية والتكيفية
0.832	0.841	المهارات الاجتماعية والتواصلية
0.795	0.801	المهارات الأكاديمية الوظيفية
0.854	0.865	المهارات المهنية والتقييم العام
0.886	0.894	الدرجة الكلية

يتضح من جدول (8) أن معاملات الثبات لمحاور استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية جاءت مرتفعة، مما يشير إلى وجود اتساق داخلي ممتاز بين العبارات المكونة لكل محور، فقد تراوحت معاملات ألفا كرونباخ للمحاور بين (0.801) و(0.865)، كما جاءت معاملات التجزئة النصفية بعد تصحيحها بمعادلة سبيرمان-براون قريبة منها، حيث تراوحت بين (0.795) و(0.854). أما بالنسبة للدرجة الكلية للاستبانة، فقد بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ (0.894) ومعامل التجزئة النصفية (0.886). وتشير هذه القيم المرتفعة إلى أن الأداة تتمتع بدرجة عالية من الثبات، والاستقرار، مما يجعلها أداة علمية رصينة، ومناسبة للاستخدام في الدراسة الحالية المطبقة على العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة الرياض بالمملكة العربية السعودية.

تصحيح استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية:

قامت الباحثة بتحديد ثلاث استجابات لكل مفردة وهي: (تحسن ملحوظ، تحسن بسيط، لم يتحسن) وترتيب الدرجات (3-2-1)، تدل الدرجة المرتفعة على ارتفاع مستوى المهارات الوظيفية لدى ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين، بينما تدل الدرجة المنخفضة على انخفاضها، ولتقدير قوة هذا التأثير، وحساب المتوسط الحسابي للاستجابات، تم استخدام المعادلة التالية: مدى الفئة = (أعلى قيمة - أدنى قيمة) / عدد الخيارات. وبالتالي، يكون مدى الفئة = $(3 - 1) / 3 = 0.67$. ويظهر هذا في جدول (9).

جدول (9):

معيار الحكم على نتائج استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية

مستوى المهارات	المتوسط الحسابي
منخفضة	من 1.00 إلى 1.67
متوسطة	أكثر من 1.67 إلى 2.34
مرتفعة	أكثر من 2.34 إلى 3.00

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الباحثة بتفريغ وتحليل البيانات المجمعة عبر استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS v27) (Statistical Package for the Social Sciences)، وطبقت الباحثة مجموعة من الأساليب الإحصائية التي تتوافق مع أهداف الدراسة، حيث استخدمت معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لقياس قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين مستوى كفاءة البرامج المهنية، ومدى تنمية المهارات الوظيفية لدى ذوي الإعاقة الفكرية، كما طبقت الباحثة تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) واختبار "ت" للوقوف على الدور الذي تمارسه المتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي، والنوع، وعدد سنوات الخبرة، والدورات التدريبية) في تحديد وجهات نظر عينة الدراسة من العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة الرياض، المملكة العربية السعودية.

عرض نتائج الدراسة ومناقشتها وتفسيرها:

عرض نتيجة السؤال الأول ومناقشتها:

ينص السؤال الأول على: "ما مستوى كفاءة البرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين

في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض؟"

للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية والرتب لاستجابات العاملين في مراكز الرعاية النهارية على محاور استبانة كفاءة البرامج المهنية المقدمة لذوي الإعاقة الفكرية، ويوضح جدول (10) النتائج التالية:

جدول (10):

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور استبانة كفاءة البرامج المهنية لذوي الإعاقة الفكرية مرتبة تنازلياً (ن=150)

الترتيب	مستوى	الوزن النسبي	الانحراف	المتوسط	المحاور
1	مرتفعه جداً	91%	0.501	4.527	جودة التخطيط والتصميم
2	مرتفعة	80%	0.777	4.013	الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية
3	منخفضة	50%	0.502	2.507	جودة نظام المتابعة والتقييم
4	منخفضة	42%	0.819	2.087	كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب
	متوسطة	66%	0.357	3.283	الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية

يتضح من جدول (10) أن مستوى كفاءة البرامج المهنية الموجهة لذوي الإعاقة الفكرية بمراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض من وجهة نظر العاملين جاء بدرجة متوسطة بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام

(3.283) وبوزن نسبي (66%). كما يتضح أن محور "جودة التخطيط والتصميم" جاء في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (4.527) وبوزن نسبي (91%) وبدرجة مرتفعة جداً، تلاه محور "الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (4.013) وبوزن نسبي (80%) وبدرجة مرتفعة.

في حين جاء محور "جودة نظام المتابعة، والتقييم" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.507) وبوزن نسبي (50%) وبدرجة منخفضة، وجاء محور "كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب" في المرتبة الرابعة والأخيرة بمتوسط حسابي (2.087) وبوزن نسبي (42%) وبدرجة منخفضة أيضاً، وتشير هذه النتائج إلى أن كفاءة البرامج المهنية في المراكز المستهدفة تتسم بجودة عالية في مرحلة التخطيط النظري، والتوقعات الإيجابية لأثرها، إلا أنها تواجه تحديات حقيقية في مراحل التنفيذ العملي، والمتابعة، والتقييم، مما يعكس الحاجة إلى سد الفجوة بين الخطط الموضوعية، وآليات تنفيذها، وتفعيل نظم الرقابة، والتقييم لضمان تحقيق البرامج لأهدافها المنشودة بكفاءة، وشمولية.

تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة (Cromond, 2023) والتي أظهرت كفاءة برامج التدريب المهني من وجهة نظر المتخصصين في زيادة المهارات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية خاصةً في جوانب الاستقلالية، وتحسين تقدير الذات، والمهارات العملية، وأظهرت التحليلات لتصورات المتخصصين أن برامج التدريب المهني تزيد من الدافعية للعمل، وإمكانية الحصول على وظائف جيدة، وأيضاً، وأكدت نتائج دراسة (Afelete, 2023) أن مؤسسات الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تقدم عدد كبير، ومتنوع من برامج، ومبادرات التدريب المهني لتمكين الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ودمجهم في المجتمع، وسوق العمل من خلال أساليب تعزيز مهارات مثل الاستقلالية، والتواصل التي تُعتبر الخطوة الأولى نحو اندماج الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية في سوق العمل، ونتائج ودراسة (Terrana, et al., 2025) التي أكدت على كفاءة التدريب المهني المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية باعتباره مساراً رئيساً لتحسين فرص العمل والاستقلالية وجودة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وتم التوصل إلى فعالية التدريب المهني في تحسين المهارات الوظيفية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عبر تحسين المهارات الاستقلالية والعملية والشخصية (التواصل، والمسؤولية، والعمل الجماعي)، والاستعداد للعمل، وهي مؤشرات قوية على زيادة فرص التوظيف، لذلك أوصت دراسة (Nuri, et al., 2024) بضرورة الاهتمام بزيادة وتنوع محتوى برامج التدريب المهني التي تقدمها مؤسسات الرعاية النهارية للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، وإشراك ذوي الإعاقة الفكرية وأسرتهم في تصميم تلك الاستراتيجيات والبرامج لتمكينهم من تحديد أولوياتهم التوظيفية، والتعاون مع المؤسسات الوطنية، والهيئات الدولية، والممارسين المتخصصين في قضايا الإعاقة الفكرية.

عرض نتيجة السؤال الثاني ومناقشتها:

ينص السؤال الثاني على: "ما مستوى المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمدينة الرياض؟" للإجابة عن هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسب المئوية والرتب لاستجابات العاملين في مراكز الرعاية النهارية على محاور مستوى المهارات الوظيفية المكتسبة لدى ذوي الإعاقة الفكرية، يوضح جدول (11) نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاور استبانة تنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية مرتبة تنازلياً.

جدول (11):

نتائج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاوَر استبانة المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية مرتبة تنازلياً (ن=150)

الترتيب	مستوى	الوزن النسبي	الانحراف	المتوسط	المحاوَر
1	مرتفع	%86	0.497	2.567	المهارات الشخصية والتكيفية
2	مرتفع	%83	0.502	2.493	التقييم العام للبرنامج وأثره
3	متوسطة	%65	0.829	1.940	المهارات الأكاديمية الوظيفية
4	منخفضة	%51	0.501	1.527	المهارات المهنية التمهيديّة
5	منخفضة	%49	0.501	1.473	المهارات الاجتماعية والتواصلية
	متوسطة	%67	0.268	2.000	الدرجة الكلية للمهارات الوظيفية

يتضح من جدول (11) أن مستوى المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية جاء بدرجة متوسطة بصفة عامة، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام (2.000) وبوزن نسبي (67%). كما يتضح أن "المهارات الشخصية والتكيفية" جاءت في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (2.567) وبوزن نسبي (86%) وبدرجة مرتفعة، تلاها "التقييم العام للبرنامج وأثره" في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي (2.493) وبوزن نسبي (83%) وبدرجة مرتفعة أيضاً، في حين جاءت "المهارات الأكاديمية الوظيفية" في المرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (1.940) وبوزن نسبي (65%) وبدرجة متوسطة، بينما جاءت "المهارات المهنية التمهيديّة" في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (1.527) وبوزن نسبي (51%) وبدرجة منخفضة، و"المهارات الاجتماعية والتواصلية" في المرتبة الخامسة والأخيرة بمتوسط حسابي (1.473) وبوزن نسبي (49%) وبدرجة منخفضة. وتشير هذه النتائج إلى أن البرامج التدريبية المطبقة تنجح بدرجة مرتفعة في تنمية الجوانب الشخصية، والتكيفية للمتدربين، إلا أن فاعليتها تتراجع بوضوح في تنمية المهارات الاجتماعية والمهنية التخصصية، مما يعكس الحاجة إلى إعادة النظر في استراتيجيات التدريب الاجتماعي، والمهني المباشر لضمان شمولية التأهيل الوظيفي لذوي الإعاقة الفكرية بمدينة الرياض.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (Mudde, et al., 2025) التي أكدت على أن فرص استخدام التدريب المهني لتنمية المهارات الوظيفية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تتمثل في تحسين مهارات التواصل، والتفاعل الاجتماعي، ومعايشة المخاطر، والتدريب على الوفاية منها في بيئة آمنة، وتحسين المهارات العملية، واتخاذ القرار، وأظهرت التحليلات أن برامج التدريب المهني المقدمة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية تتميز بالتخصص، ومناسبة الاحتياجات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية، وملائمة الموارد، ودراسة (Dullo, 2025) أكدت على التأثير الإيجابي لبرامج التدريب المهني في إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات الوظيفية وزيادة دافعتهم للعمل، وتم التوصل إلى أن برامج التدريب المهني تزود الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بمهارات واستعداد كافي للالتحاق بسوق العمل من خلال تحديد الاحتياجات الفعلية لذوي الإعاقة الفكرية وربط محتوى التدريب بالواقع الفعلي للعمل، وتأهيلهم بمهارات الاستقلالية اللازمة للنجاح المهني، لذلك، أوصت دراسة (Afelete, 2023) بضرورة مواجهة التحديات التي تواجه دور مؤسسات الرعاية النهارية في التدريب المهني لذوي الإعاقة الفكرية من خلال زيادة تدريب المتخصصين، وتوفير الموارد المالية اللازمة، وتوعية أسر ذوي الإعاقة الفكرية بدور تلك البرامج في دمج وتمكين الأشخاص في سوق العمل.

عرض نتيجة السؤال الثالث ومناقشتها:

ينص السؤال الثالث على: "هل توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات العاملين حول كفاءة البرامج المهنية المقدمة لذوي الاعاقة الفكرية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير (النوع، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، الدورات التدريبية)؟"
ولإجابة عن هذا السؤال، تم التحقق من اعتدالية التوزيع باستخدام اختبار كولمجوروف-سميرنوف-Kolmogorov-Smirnov، ويوضح جدول (12) النتيجة.

جدول (12):

اختبار كولمجوروف-سميرنوف للتحقق من اعتدالية التوزيع

المخاور	قيمة الاختبار	درجات الحرية	مستوى الدلالة
جودة التخطيط والتصميم	0.354	150	0.000
كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب	0.248	150	0.000
جودة نظام المتابعة والتقييم	0.344	150	0.000
الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية	0.205	150	0.000
الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية	0.144	150	0.000

يتضح من جدول (12) أن درجات أبعاد كفاءة البرامج المهنية وفقاً لمتغيرات الدراسة لجميع الأبعاد دالة إحصائية، حيث تبين أن جميع قيم مستوى الدلالة أقل من (0.05)، مما يشير إلى أن التوزيع ليس طبيعياً (غير اعتدالي)، وبناءً على هذه النتائج، تم استخدام الاختبارات اللابارامترية لتحليل الفروق، حيث استُخدم اختبار مان-وتني (Mann-Whitney U) للمقارنة بين مجموعتين (النوع، المؤهل العلمي)، واختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis) للمقارنة بين أكثر من مجموعتين (سنوات الخبرة، الدورات التدريبية) وبيان ذلك فيما يلي:

أولاً: متغير الجنس

جدول (13):

نتائج اختبار مان-وتني (Mann-Whitney U) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير النوع

الأبعاد	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
جودة التخطيط والتصميم	موظفون	77	48.66	3747.00	744.000	8.985-	0.000
	موظفات	73	103.81	7578.00			
كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب	موظفون	77	56.98	4387.50	1384.500	5.699-	0.000
	موظفات	73	95.03	6937.50			
جودة نظام المتابعة والتقييم	موظفون	77	54.06	4162.50	1159.500	7.169-	0.000
	موظفات	73	98.12	7162.50			
الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية	موظفون	77	56.40	4342.50	1339.500	5.890-	0.000
	موظفات	73	95.65	6982.50			
الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية	موظفون	77	46.73	3598.00	595.000	8.427-	0.000
	موظفات	73	105.85	7727.00			

يتضح من جدول (13) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية توفراً لمتغير النوع، وذلك في الدرجة الكلية، وجميع الأبعاد (جودة التخطيط والتصميم، كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب، جودة نظام المتابعة والتقييم، الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية)، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.01) في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية، وهي أقل من (0.05)؛ مما يشير إلى دلالة الفروق إحصائية، كما أظهرت النتائج أن متوسطات الرتب جاءت باتجاه الموظفين في جميع الأبعاد والدرجة الكلية، إذ تراوحت قيم (Z) بين (-5.699) و(-8.985)، وهو ما يدل على أن الموظفين في مراكز الرعاية النهارية كان لديهم تقدير أعلى لكفاءة البرامج المهنية ودورها في تنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية مقارنة بالموظفين، ويمكن تفسير هذه النتيجة منطقياً بأن الموظفين في مراكز الرعاية النهارية غالباً ما يقمن بمهام مباشرة وتفاعلية أطول مع ذوي الإعاقة الفكرية أثناء تنفيذ البرامج المهنية، مما يمنحهن خبرة عملية وملاحظة دقيقة لأثر التدريب على المهارات الوظيفية أكثر من الموظفين؛ إضافة إلى أن النساء في بيئات الرعاية قد يتحلين بحساسية أعلى تجاه التفاصيل الإجرائية وجودة المتابعة، أو قد يكن أكثر تفاؤلاً وتقديراً للجهود التدريبية نتيجة توقعات مهنية أو اجتماعية ترتبط بأدوار الرعاية والتأهيل، مما انعكس في ارتفاع متوسطات رتبهن عبر جميع أبعاد الكفاءة والدرجة الكلية.

ثانياً: متغير المؤهل العلمي

جدول (14):

نتائج اختبار مان-وتني (*Mann-Whitney U*) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

الأبعاد	المجموعات	العدد	متوسط الرتب	مجموع الرتب	قيمة (U)	قيمة (Z)	مستوى الدلالة
جودة التخطيط والتصميم	بكالوريوس	95	63.63	6045.00	1485.000	5.085-	0.000
	دراسات عليا	55	96.00	5280.00			
كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب	بكالوريوس	95	59.46	5649.00	1089.000	6.316-	0.000
	دراسات عليا	55	103.20	5676.00			
جودة نظام المتابعة والتقييم	بكالوريوس	95	64.34	6112.50	1552.500	4.774-	0.000
	دراسات عليا	55	94.77	5212.50			
الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية	بكالوريوس	95	62.06	5895.50	1335.500	5.303-	0.000
	دراسات عليا	55	98.72	5429.50			
الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية	بكالوريوس	95	56.93	5408.00	848.000	6.961-	0.000
	دراسات عليا	55	107.58	5917.00			

يتضح من جدول (14) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير المؤهل العلمي، وذلك في الدرجة الكلية وجميع الأبعاد (جودة التخطيط والتصميم، كفاءة عمليات التنفيذ، والتدريب، جودة نظام المتابعة، والتقييم، الأثر

المتوقع على المهارات الوظيفية)، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.01) في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية، وهي أقل من (0.05)، مما يشير إلى دلالة الفروق إحصائياً، كما أظهرت النتائج أن متوسطات الرتب جاءت باتجاه ذوي الدراسات العليا في جميع الأبعاد، والدرجة الكلية، إذ تراوحت قيم (Z) بين (-4.774) و(6.961)، وهو ما يدل على أن العاملين من حملة الدراسات العليا في مراكز الرعاية النهارية كان لديهم تقدير أعلى لكفاءة البرامج المهنية، ودورها في تنمية المهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية مقارنة بحملة البكالوريوس، وتعرّو الباحثة هذه النتيجة إلى أن حملة الدراسات العليا يمتلكون رؤية تقييمية أكثر عمقاً ونضجاً تستند إلى معارف منهجية وتخصصية وخبرات بحثية، تجعلهم يدركون كفاءة البرامج المهنية بشكل أكثر دقة وموضوعية، فيقدمون تقديرات أعلى تعكس فهمًا حقيقياً لمكونات الجودة، والتخطيط، والتنفيذ، والمتابعة، والأثر المتوقع، بينما قد يعاني حملة البكالوريوس من فجوة بين التوقع الأكاديمي والواقع الميداني، أو نقص في الأدوات التحليلية، مما يؤدي إلى تقديرات أقل، وإن كان ذلك لا يعني بالضرورة أن البرامج في الواقع أقل كفاءة، مما يعتقده حملة البكالوريوس.

ثالثاً: متغير سنوات الخبرة:

جدول (15):

نتائج اختبار كروسكال-واليس (Kruskal-Wallis) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

مستوى الدلالة	قيمة كروسكال	متوسط الرتب	العدد	المجموعة	المحور
0.01	30.997	52.67	45	أقل من 5 سنوات	جودة التخطيط والتصميم
		77.54	65	من 5 إلى 10 سنوات	
		97.88	40	أكثر من 10 سنوات	
0.01	32.448	48.46	45	أقل من 5 سنوات	كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب
		80.60	65	من 5 إلى 10 سنوات	
		97.64	40	أكثر من 10 سنوات	
0.01	19.783	57.50	45	أقل من 5 سنوات	جودة نظام المتابعة والتقييم
		76.73	65	من 5 إلى 10 سنوات	
		93.75	40	أكثر من 10 سنوات	
0.01	27.179	55.06	45	أقل من 5 سنوات	الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية
		73.88	65	من 5 إلى 10 سنوات	
		101.13	40	أكثر من 10 سنوات	
0.01	43.368	45.30	45	أقل من 5 سنوات	الدرجة الكلية
		77.25	65	من 5 إلى 10 سنوات	
		106.63	40	أكثر من 10 سنوات	

يتضح من جدول (15) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وذلك في جميع الأبعاد (جودة

التخطيط والتصميم، كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب، جودة نظام المتابعة والتقييم، الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية) وكذلك في الدرجة الكلية، حيث بلغت قيم اختبار كروسكال-واليس (30.997) لبعدها جودة التخطيط والتصميم، و(32.448) لبعدها كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب، و(19.783) لبعدها جودة نظام المتابعة والتقييم، و(27.179) لبعدها الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية، و(43.368) للدرجة الكلية، وجميعها دالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05). كما تشير متوسطات الرتب إلى أن الفروق كانت باتجاه الفئات الأكثر خبرة (أكثر من 10 سنوات)، مما يعكس تقديرًا أعلى لكفاءة البرامج كلما زادت الخبرة المهنية للعاملين، وتفسر الباحثة ذلك إن الموظفين الأكثر خبرة يمتلكون أدوات إدراكية وتقييمية أكثر نضجًا تتشكل عبر سنوات العمل الميداني، إضافة إلى ارتباطهم العاطفي والوظيفي بتطور البرامج التي ساهموا فيها، مما يجعل تقييمهم الأعلى للكفاءة انعكاسًا لحكمة مهنية وليس مجرد ميل إيجابي غير مبرر، في حين أن الفئات الأقل خبرة قد تكون ما زالت في مرحلة بناء المعايير التقييمية الخاصة بهم، أو تعاني من فجوة بين التوقع والواقع".

رابعًا: متغير عدد الدورات التدريبية:

جدول (16):

نتائج اختبار كروسكال-واليس (*Kruskal-Wallis*) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقًا لمتغير عدد الدورات التدريبية.

المحور	الجموعة	العدد	متوسط الرتب	قيمة كروسكال	مستوى الدلالة
جودة التخطيط والتصميم	لا يوجد دورات	35	57.43	20.337	0.01
	من 1 إلى 4 دورات	75	73.00		
	5 دورات فأكثر	40	96.00		
كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب	لا يوجد دورات	35	49.23	30.696	0.01
	من 1 إلى 4 دورات	75	73.92		
	5 دورات فأكثر	40	101.45		
جودة نظام المتابعة والتقييم	لا يوجد دورات	35	54.64	27.342	0.01
	من 1 إلى 4 دورات	75	72.50		
	5 دورات فأكثر	40	99.38		
الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية	لا يوجد دورات	35	44.96	35.467	0.01
	من 1 إلى 4 دورات	75	76.06		
	5 دورات فأكثر	40	101.18		
الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية	لا يوجد دورات	35	42.44	46.282	0.01
	من 1 إلى 4 دورات	75	72.73		
	5 دورات فأكثر	40	109.61		

يتضح من جدول (16) وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية وفقًا لمتغير عدد الدورات التدريبية، وذلك في جميع الأبعاد (جودة التخطيط والتصميم، كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب، جودة نظام المتابعة والتقييم، الأثر المتوقع على

المهارات الوظيفية) وكذلك في الدرجة الكلية، حيث بلغت قيم اختبار كروسكال-واليس (20.337) لبعده جودة التخطيط، والتصميم، و(30.696) لبعده كفاءة عمليات التنفيذ، والتدريب، و(27.342) لبعده جودة نظام المتابعة، والتقويم، و(35.467) لبعده الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية، و(46.282) للدرجة الكلية، وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى أقل من (0.05). كما تشير متوسطات الرتب إلى أن الفروق كانت باتجاه الفئة الأكثر حصولاً على دورات تدريبية (5 دورات فأكثر)، مما يعكس أن التأهيل المستمر للعاملين يزيد من مستوى إدراكهم، وتطبيقهم لكفاءة البرامج المهنية.

لذلك أوصت دراسة (Ogege, et al., 2022) بتقديم المزيد من التدريب المهني المكثف للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية بمراكز الرعاية النهارية خاصةً عبر ورش العمل المهنية المحمية مع تدريب المرشدين المهنيين للتعامل الأفضل مع ذوي الإعاقة الفكرية.

عرض نتيجة السؤال الرابع وتفسيرها:

ينص السؤال الرابع على: "هل توجد علاقة ارتباطية بين كفاءة البرامج المهنية والمهارات الوظيفية لذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين في مراكز الرعاية النهارية بمنطقة الرياض؟" لاختبار هذا السؤال، قامت الباحثة بحساب معاملات الارتباط بين أبعاد كفاءة البرامج المهنية (جودة التخطيط، كفاءة التنفيذ، نظام المتابعة، والأثر المتوقع) وبين أبعاد المهارات الوظيفية (المهارات الشخصية، الاجتماعية، الأكاديمية والمهنية) والدرجة الكلية، وذلك باستخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) ويوضح جدول (17) قيم معاملات الارتباط المرصودة.

جدول (17):

معاملات الارتباط بين درجات كفاءة البرامج المهنية والمهارات الوظيفية لدى ذوي الإعاقة الفكرية (ن=150)

الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية	الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية	جودة نظام المتابعة والتقويم	كفاءة عمليات التنفيذ والتدريب	جودة التخطيط والتصميم	الابعاد
**0.652	**0.484	**0.563	**0.439	**0.653	المهارات الشخصية والتكيفية
**0.626	**0.415	**0.562	**0.488	**0.578	المهارات الاجتماعية والتواصلية
**0.742	**0.543	**0.590	**0.591	**0.658	المهارات الأكاديمية الوظيفية
**0.503	**0.292	**0.400	**0.395	**0.572	المهارات المهنية التمهيديّة
**0.603	**0.431	**0.547	**0.434	**0.562	التقييم العام للبرنامج وأثره
**0.831	**0.580	**0.702	**0.630	**0.795	الدرجة الكلية للمهارات الوظيفية

** دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)

يُظهر جدول (17) وجود علاقات ارتباطية طردية موجبة ودالة إحصائياً بين جميع أبعاد كفاءة البرامج المهنية وجميع أبعاد المهارات الوظيفية (بما في ذلك المهارات الشخصية، والتكيفية، والاجتماعية والتواصلية، الأكاديمية

الوظيفية، والمهنية التمهيديّة) لدى ذوي الإعاقة الفكرية من وجهة نظر العاملين، وعلى مستوى الدرجة الكلية، لوحظت ارتباطات قوية ودالة إحصائيًا، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين الدرجة الكلية لكفاءة البرامج المهنية، والدرجة الكلية للمهارات الوظيفية (0.831***)، وهذا يشير بوضوح إلى أن تحسن كفاءة البرامج المهنية في مراكز الرعاية النهارية يرتبط بشكل مباشر ووثيق بارتفاع مستوى المهارات الوظيفية المكتسبة لدى المتدربين. وعند تحليل العلاقات على مستوى الأبعاد، نجد أن أعلى قيمة ارتباط كانت بين بُعد "جودة التخطيط والتصميم" والدرجة الكلية للمهارات الوظيفية (0.795***)، وهذا يدل على أن التخطيط العلمي الدقيق للبرامج التدريبية، وتصميمها بما يتوافق مع قدرات ذوي الإعاقة الفكرية يعد العامل الأقوى، والمحدد الأبرز في نجاح تنمية مهاراتهم الوظيفية بمنطقة الرياض، في المقابل، يظهر الجدول (17) أدنى قيمة ارتباط بين بُعد "الأثر المتوقع على المهارات الوظيفية" وبُعد "المهارات المهنية التمهيديّة" (0.292***)، وبالرغم من كونها دالة إحصائيًا، إلا أنها تشير إلى أن المهارات المهنية التمهيديّة قد تتأثر بتغيرات أخرى بجانب الأثر المتوقع للبرنامج، وتتسق هذه النتيجة مع المنطق التربوي، حيث أن البرامج المهنية التي تُبنى على أسس تخطيطية، وتنفيذية متينة تساهم بشكل تراكمي في تحويل القدرات الكامنة لدى ذوي الإعاقة الفكرية إلى مهارات وظيفية ملموسة، وتكيفية في حياتهم اليومية.

تتفق هذه النتائج مع دراسة (Dullo, 2025) التأثير الإيجابي لبرامج التدريب المهني في إكساب الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية للمهارات الوظيفية، وزيادة دافعيتهم للعمل، ودراسة (Terrana, et al., 2025) في التأكيد على كفاءة التدريب المهني المقدم للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية باعتباره مسارًا رئيسًا لتحسين فرص العمل، والاستقلالية، وجودة الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، ودراسة (Celep, Karabulut, 2024) في وجود علاقة قوية بين المشاركة في برامج التدريب المهني، وتحسين المهارات الوظيفية لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، حيث تتضمن هذه البرامج وحدات تدريبية تركز على مهارات الاستقلالية والمهارات العملية، والتواصل التي تؤهل ذوي الإعاقة الفكرية للعمل في مجالات متعددة، وأظهرت التحليلات أن برامج التدريب المهني تمثل وسيلة لزيادة الاستقلالية، وتعزيز الثقة بالنفس، والاندماج الاجتماعي، والتدريب على التعامل مع التعقيدات الاجتماعية في مكان العمل لدى الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية، لذلك أوصت دراسة (Mudde, et al., 2025) بضرورة الاهتمام ببرامج التدريب المهني لذوي الأشخاص ذوي الإعاقة الفكرية عمومًا وبخاصةً البرامج المحمية لما لها من تأثير في على تنمية مهاراتهم، وزيادة وعيهم الوظيفي، وتمكينهم من المشاركة في سوق العمل.

توصيات الدراسة:

في ضوء نتائج الدراسة توصي الباحثة بما يلي:

1. أن تتولى وزارة الموارد البشرية إنشاء نظام رقابي داخلي في مراكز الرعاية النهارية، لضمان ترجمة خطط البرامج إلى ممارسات فعلية، مع متابعة دقيقة لأداء المدربين وتقديم تغذية راجعة مستمرة.
2. على وزارة التربية والتعليم بالمملكة تعديل المناهج لإضافة وحدات تدريبية مكثفة تركز على المهارات الاجتماعية والتواصلية والمهارات المهنية التطبيقية، مع زيادة التدريب العملي في بيئات تحاكي سوق العمل.

3. أن يقوم مدراء المدارس بالمملكة بوضع خطة سنوية للتدريب المستمر للعاملين في المجالات المتخصصة، واستقطاب كفاءات من حملة الدراسات العليا، وذوي الخبرة الطويلة للإشراف على البرامج.
4. أن تقوم وزارة الموارد البشرية بالمملكة بعقد شراكات مع القطاع الخاص لتوفير فرص تدريب ميداني حقيقي للأشخاص ذوي الاعاقة، وإشراك أصحاب العمل وأسر ذوي الإعاقة في تصميم ومتابعة البرامج لضمان ملاءمتها لسوق العمل.
5. أن تتولى وزارة التربية والتعليم بالمملكة اعتماد إطار عمل متكامل للجودة يغطي جميع مراحل البرنامج (تخطيط، تنفيذ، تقييم)، مع وضع مؤشرات أداء واضحة تركز على جودة التنفيذ وتحقيق النتائج الفعلية للمتدربين من ذوي الاعاقة الفكرية.

المراجع :

- باعثمان، شروق طلال. (٢٠٢١). المهارات المهنية المؤهلة للطلبة ذوي الإعاقة الفكرية لتمكينهم في سوق العمل السعودي تصور مقترح. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، ١٢(٤٢)، ١٠٧-١٧١.
- سالم، حنين. (٢٠١٦). المدخل إلى التدريب المهني الحديث. عمان: زمزم ناشرون وموزعون.
- الخطيب، لينا برهان. (٢٠١٣). مشكلات التأهيل المهني لدى المعوقين عقليا من وجهة نظر المشرفين عليهم، [رسالة ماجستير منشورة]. جامعة دمشق.
- سالم، حنين. (٢٠١٦). المدخل إلى التدريب المهني الحديث، زمزم ناشرون وموزعون: عمان.
- السلمي، خالد (2022). تقوم برامج التدريب المهني في مراكز الرعاية النهارية للذين يعانون من الإعاقة الفكرية بمدينة الرياض من وجهة نظر المشرفين. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 11(3)، 189-215.
- العساف، صالح بن حمد. (2003). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية (ط. 3). مكتبة العبيكان.
- الفهمي، مرزوق مطر. (٢٠٢٠). ضبط وضمان الجودة في المؤسسات التعليمية (المعايير والنماذج والأساليب) في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠. مجلة العلوم التربوية والنفسية، ٤(١٥)، ٧٩-١٠٤.
- القريوتي، يوسف. (٢٠٠٤). السياسات والبرامج المعاصرة في مجال التدريب المهني للمعوقين وتشغيلهم. وزارة الشؤون الاجتماعية في لبنان.
- مهيدات، محمد علي، والشرعة، فيصل خليف. (٢٠١٧). أهمية المهارات الوظيفية في اعداد الطلبة ذوي الإعاقة العقلية البسيطة الملتحقين بمراكز التربية الخاصة وتحضيرهم للتوظيف من وجهة نظر المعلمين المدربين، مجلة العلوم التربوية والنفسية، ١٨(٣)، ٦٥-٩١.
- المهيري، عوشة أحمد محمد حميد، السرطاوي، عبد العزيز مصطفى، الزبيدي، محمد حمزة، وعبدات، روهي مروح. (٢٠١٣). تقييم برامج التأهيل المهني للأشخاص ذوي الإعاقة في دولة الإمارات العربية المتحدة. مجلة الدراسات التربوية والنفسية، ٧(١)، ١٠٢-١٢١.

Afelete, M. (2023). *Contributions of vocational training programmes in daycare institutions in improving labor market related skills for*

- persons with intellectual disabilities. [Doctorate Thesis, University Of Education, Winneba].
- Agarwal, N., & Mani, S. (2025). New evidence on vocational and apprenticeship training programs in developing countries. In Handbook of experimental development economics (281-307). Edward Elgar Publishing.
- Blacksmith, R. (2025). 21st Century Occupational Health and Safety Handbook. Uğur Onat.
- Bohles, M. J. (2024). *Enhancing Employment Skills of the Mentally Handicapped Via Vocational Training Programmes From Specialists' Perspectives* [Doctoral dissertation, Walden University].
- Bouck, E. C., & Park, J. (2018). A systematic review of the literature on mathematics manipulatives to support students with disabilities. *Education and Training in Autism and Developmental Disabilities*, 53(1), 51-64.
- Buys, N., Matthew, R. L., & Randall, C. (2015). Contemporary vocational rehabilitation in Australia. *Disability and Rehabilitation*, 37 (9), 820–824.
- Celep, M., & Karabulut, A. (2024). Investigation of the Opinions of Professionals Regarding Daycare Settings Vocational Training Programs' Efficiency in Improving Employment Skills. *Journal of Yüzüncü Yıl University, Faculty of Education*, 21(3).
- cromond, E. (2023). *Professionals' views on vocational training programmes for persons with intellectual disabilities in Daycare Settings for Improving Employment-related Skills* [Doctoral dissertation, University of Education, Winneba].
- Dahalan, F., Alias, N., & Shahrarom, M. S. N. (2024). Gamification and game based learning for vocational education and training: A systematic literature review. *Education and information technologies*, 29(2), 279-317.
- Dullo, O. N. (2025). Impact of daycare vocational training on job skills and motivation for persons with intellectual disability: A study from specialists' perception [Doctoral dissertation, Kenyatta University].
- Edwards-Fapohunda, M., & Adediji, M. (2024). The impact of the educational journey of special needs children on the employability,

- sociability, and economy of working-class parents in the UK. *Iconic Research and Engineering Journals*, 8(1), 421-436.
- Esbensen, A. J., Schworer, E. K., & Hartley, S. L. (2024). Down syndrome. *Intellectual and developmental disabilities: A dynamic systems approach*, 279-302.
- Haller, R. (2024). Vocational, social, and therapeutic programs in horticulture. In *Horticulture as therapy* (pp. 43-68). CRC Press.
- Hlado, P., & Harvankova, K. (2024). Teachers' perceived work ability: a qualitative exploration using the Job Demands-Resources model. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), 1-10.
- Jalinus, N., Sukardi, S., Wulansari, R. E., Heong, Y. M., & Kiong, T. T. (2023). Teaching activities for supporting students' 4cs skills development in vocational education. *Journal of Engineering Researcher and Lecturer*, 2(2), 28-37.
- Jarus, T., Krupa, T., Mayer, Y., Battalova, A., Bulk, L., Lee, M., ... & Roberts, E. (2025). Negotiating legitimacy and belonging: Disabled students' and practitioners' experience. *Medical Education*, 57(6), 535-547.
- Ling, Y., Chung, S. J., & Wang, L. (2023). Research on the reform of management system of higher vocational education in China based on personality standard. *Current Psychology*, 42(2), 225-237.
- Mudde, L., Reid, R. C., & Hole, R. (2025). The role of vocational training programmes for employment skills development in youth with intellectual disabilities: a study from specialists' perspectives. *Disability and Rehabilitation*, 1-15.
- Nuri, M. R. P., Hoque, M. T., Akand, M. M. K., & Waldron, S. M. (2024). The Role Of daycare Organisations' vocational programmes for the intellectually disabled in improving employment skills: A descriptive study. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 23(3), 76-89.
- Ogege, D. N., Wamocho, F. I., & Otieno, S. A. (2022). The Impact of Vocational Training Programs in Day Centres on Developing Some Job Skills for Persons with Intellectual Disability. *Journal of Special Needs Education*, 7, 70-87.
- Owen, J. (2024). *The leadership skills handbook: 100 essential skills you need to be a leader*. Kogan Page Publishers.
- Ozel, H. B., Sevik, H., Cetin, M., Varol, T., & Isik, B. (2024). Impact of employment policies on disabled individuals in silvicultural activities. *Environment, Development and Sustainability*, 1-14.

- Patton, K. A., Ware, R., McPherson, L., Emerson, E., & Lennox, N. (2022). Parent-related stress of male and female carers of adolescents with intellectual disabilities and carers of children within the general population: A cross-sectional comparison. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 35(1), 277-286. <https://doi.org/10.1111/jar.12947>
- Pirzada, M. G. I. (2023). Challenges and Prospects of Vocational Education and Training for Specially-abled Students in Pakistan. *VFAST Transactions on Education and Social Sciences*, 11(3), 01-08.
- Rauner, F. (2024). *Handbook of Fundamentals of Modern Vocational Education*. Springer.
- Rubin, E. R., & Roessler, R. T. (2007). *Foundations of the vocational rehabilitation process* (6th ed.). Pro-Ed Inc.
- Scheef, A. R., Walker, Z. M., & Barrio, B. L. (2019). Salient employability skills for youth with intellectual and developmental disabilities in Singapore: the perspectives of job developers. *International Journal of Developmental Disabilities*, 65(1), 1-9.
- Sigstad, H. M. H., & Garrels, V. (2023). Which success factors do young adults with mild intellectual disability highlight in their school-work transition?. *European Journal of Special Needs Education*, 38(4), 573-587.
- Terrana, A., Dowdell, J., Edwards, B., Tahsin, F., Cacciaccaro, L., & Cameron, D. (2025). Perspectives of specialists about vocational training role in developing employment skills for persons with intellectual handicaps in daycare centres. *British Journal of Occupational Therapy*, 79(11), 703-712.
- Tomczak, M. T., & Kulikowski, K. (2024). Toward an understanding of occupational burnout among employees with autism—the Job Demands-Resources theory perspective. *Current Psychology*, 43(2), 582-594.
- Venkatesh, K., Reddy, S. K., & Angothu, H. (2024). Vocational training programs for persons with intellectual disability (PID) in daycare settings and the impact on employment skills: A study from and trainers' perspective during and post vocational skill training. *Journal of family medicine and primary care*, 12(12), 3142-3148.